TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

Flash-info

Février 2012 | Volume 13, numéro 1

La répartition des employés réguliers à temps plein selon le domaine d'activité en 2010

par Claude Vecerina

À partir des résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010*, cet article fait une mise à jour de la répartition des employés réguliers à temps plein selon le domaine d'activité de la *Classification nationale des professions* (CNP).

Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail au Québec, l'univers estimé de l'ERG en 2010 compte approximativement 902 entreprises. Le nombre estimé d'employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus est de 949 454 (voir tableau 1). Le secteur public en compte 419 127 (44 %) alors que le secteur privé en regroupe 530 327 (56 %). Les résultats ventilés selon la syndicalisation indiquent qu'il y a 566 043 (60 %) employés syndiqués et 383 412 employés non syndiqués (40 %).

L'analyse qui suit présente la répartition des employés réguliers à temps plein selon le domaine d'activité de la CNP et 19 ventilations (tableau 1)[1]. Dans le cadre de l'ERG, l'Institut attribue un code CNP à chacun des emplois présents dans les entreprises enquêtées; il infère ensuite les résultats obtenus à l'ensemble des entreprises de l'univers visé.

La codification CNP communique de l'information sur le domaine d'activité, le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi ainsi que sur la profession. Cependant, certains emplois n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Au total, 98,1 % des employés de l'univers visé ont pu se voir attribuer un code. Il est à noter que les emplois non codés ne font pas partie de l'analyse mais sont présents dans le tableau.

Par ailleurs, l'interprétation des résultats lors de comparaisons de proportions d'effectif est basée sur le chevauchement des intervalles de confiance. Notre analyse porte sur les domaines d'activité où l'on observe la proportion d'effectif la plus élevée et la moins élevée dans chaque ventilation. Puis, le résultat le plus élevé de la comparaison par paire de certaines caractéristiques (secteur d'appartenance, taille, syndicalisation), à l'intérieur d'un même domaine d'activité, est examiné.

La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles indique une différence significative entre les deux résultats. Lorsqu'il y a recoupement des intervalles de confiance, on considère que les deux résultats sont similaires.

Ensemble du Québec

Dans l'ensemble du Québec, le domaine d'activité « Affaires, finance et administration » montre la proportion la plus élevée d'employés (26,0 %), suivi du domaine « Vente et services » (18,3 %). Dans cinq autres domaines, les pourcentages varient de 7,3 % à 12,7 %. Deux domaines se démarquent par de plus faibles poids : il s'agit des domaines « Arts, culture, sports et loisirs » (2,1 %) et « Secteur primaire » (0,3 %)[2].

Dans 6 ventilations sur 19 (syndiqués, non-syndiqués, non-syndiqués du secteur privé, Finance, assurances, immobilier et location, Administration fédérale et Entreprises publiques), c'est le domaine d'activité « Affaires, finance et administration » qui affiche la proportion la plus élevée d'employés.

La répartition des employés est très différente dans les secteurs d'appartenance public et privé. En effet, les proportions diffèrent dans six des neuf domaines d'activité. Il n'est pas surprenant de constater que le secteur public présente un pourcentage plus important d'employés dans les domaines « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » et « Secteur de la santé » (respectivement 26,6 % et 15,7 % des employés, comparativement à 1,7 % et 0,7 % dans le secteur privé). La proportion d'employés est plus élevée dans le secteur privé dans quatre domaines d'activité, notamment les domaines « Vente et services » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique »

Également dans ce numéro :

La rémunération dans les entreprises privées de 200 à 499 employés 5

L'évolution de l'emploi dans l'industrie de la construction entre 1997 et 2011 10

1. D'autres tableaux concernant la répartition des employés réguliers à temps plein selon le niveau de compétence de la CNP sont disponibles sur le site Web de l'Institut (http://www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-Par domaine », « Travail et rémunération »).
2. Dans le cas du « Secteur primaire », la faible proportion d'employés s'explique par le fait que l'ERG exclut les secteurs de l'agriculture et des services relatifs à l'agriculture, de la pêche et du piégeage ainsi que celui de l'exploitation forestière et des services forestiers.

Québec

(respectivement 23,5 % et 17,3 %, comparativement à 11,6 % et 0,3 % dans le secteur public). Enfin, dans les deux secteurs d'appartenance, le domaine « Affaires, finance et administration » regroupe un pourcentage important de l'effectif, soit le quart.

La répartition est également très différente lorsqu'on prend en compte la syndicalisation des employés. En effet, les proportions diffèrent de façon significative dans tous les domaines d'activité. Le poids des employés syndiqués est plus élevé que celui des non-syndiqués dans les cinq domaines d'activité suivants : « Secteur de la santé », « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion », « Métiers, transport et machinerie », « Secteur primaire » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique ». Dans les quatre autres domaines, le pourcentage chez les employés non syndiqués est plus élevé que celui observé pour les syndiqués.

La proportion de syndiqués dans les entreprises de 200 employés et plus (ensemble syndiqué/ensemble du Québec) est très élevée dans les domaines « Secteur de la santé » (84,3 %) et « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » (86,3 %). De fait, dans ces domaines, respectivement 90,9 % et 78,4 % des employés proviennent de l'administration québécoise (administration québécoise/ensemble du Québec) où la quasi-totalité des employés sont syndiqués.

Tableau 1

Répartition des employés réguliers à temps plein selon le domaine d'activité[1] de la *Classification nationale des professions*, diverses ventilations, Québec, 2010

Secteur	Affaires, finance et administration		Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés		Secteur de la santé		Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion		Arts, culture, sports et loisirs	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble du Québec	**246 978**	**26,0**	**106 667**	**11,2**	**69 256**	**7,3**	**120 379**	**12,7**	**19 874**	**2,1**
Ensemble										
Syndiqué	114 545	20,2	48 284	8,5	58 415		103 914		9 730	1,7
Non syndiqué	132 433		58 383		10 841	2,8	16 465	4,3	10 144	
Privé	138 027	26,0	69 213		3 499 **	0,7	8 897 *	1,7	10 714	2,0
Public	108 951	26,0	37 454	8,9	65 757		111 482		9 160	2,2
Privé										
Syndiqué	20 956	10,4	14 829 *	7,4	1 556 **	0,8	1 729 **	0,9	2 224 *	1,1
Non syndiqué	117 071		54 384		1 942 **	0,6	7 168 *	2,2	8 490	
Entreprises de 200 à 499 employés	16 770 *	17,1	9 246 *	9,4	x	x	2 620 **	2,7	931 **	0,9
Entreprises de 500 employés et plus	121 257		59 967	13,9	2 956 **	0,7	6 276 *	1,5	9 783	
RMR[4] de Montréal	99 357	31,2	44 600	14,0	3 006 **	0,9	7 257 *	2,3	8 986	
RMR de Québec	12 171 *	24,8	6 330 *	12,9	x	x	695 **	1,4	579 *	1,2
Finance, assurances, immobilier et location	42 505	74,2	6 264 *	10,9	87 **	0,2	1 460 *	2,5	823 *	1,4
Hébergement et restauration	930 **	7,5	33 **	0,3	x	x	9 *	0,1	73 **	0,6
Commerce	22 030	19,3	4 346 *	3,8	x	x	792 *	0,7	1 501 **	1,3
Fabrication	27 864	14,3	27 958	14,3	112 *	0,1	1 413 *	0,7	1 025 *	0,5
Public										
Administration québécoise	47 903	18,6	13 859	5,4	62 980	24,4	94 341	36,5	4 324	1,7
Administration municipale	8 674	23,2	3 839	10,3	15		1 127	3,0	1 301	3,5
Administration fédérale	24 677	58,5	8 228	19,5	525	1,2	3 397	8,1	1 802	4,3
Universitaire	5 921	26,6	2 360	10,6	924	4,2	10 016	45,0	1 143	5,1
Entreprises publiques	21 776	36,9	9 168	15,5	1 314	2,2	2 601	4,4	590	1,0

Différence significative : proportion de l'effectif la plus élevée de la comparaison par paire d'une caractéristique (secteur d'appartenance, taille, syndicalisation).
Différence significative : proportion de l'effectif la plus élevée pour une même ventilation.
Différence significative : proportion de l'effectif la moins élevée pour une même ventilation.
x Donnée confidentielle.
* CV supérieur à 15 % : précision passable, à utiliser avec prudence.
** CV supérieur à 25 % : précision faible, à utiliser avec circonspection.

1. Le domaine d'activité repose sur le genre de travail réalisé, mais il traduit également la formation ou l'expérience normalement exigées pour accéder à la profession. Cela comprend le domaine d'études exigé, ainsi que le secteur dans lequel on a été employé dans les cas où il faut avoir acquis de l'expérience dans la filière interne pour accéder à l'emploi. Ces catégories ont pour but de désigner des segments facilement compris du monde du travail.
2. Les cadres supérieurs sont exclus du tableau. Pour l'ERG 2010, leur nombre estimé est de 5 557.
3. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.
4. Région métropolitaine de recensement (RMR) : territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines les unes des autres qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Une région métropolitaine de recensement doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain doit compter au moins 50 000 habitants. L'agglomération de recensement doit avoir un noyau urbain d'au moins 10 000 habitants.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

Environ trois employés sur quatre sont syndiqués dans les domaines « Métiers, transport et machinerie » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » (ensemble syndiqué/ensemble du Québec). Dans tous les autres domaines excluant le secteur primaire, un peu moins d'un employé sur deux est syndiqué; la proportion de syndiqués varie d'environ 45,3 % (« Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ») à 49,0 % (« Arts, culture, sports et loisirs »).

Secteur privé

La répartition selon la syndicalisation des employés du secteur privé diffère dans cinq des neuf domaines d'activité. Le poids des employés syndiqués est supérieur à celui des employés non syndiqués dans les domaines « Métiers, transport et machinerie » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » (respectivement 25,0 % et 33,2 % des employés syndiqués, comparativement à 5,8 % et 7,6 % des non-syndiqués du secteur privé). En revanche, le poids des employés non syndiqués est plus élevé que celui des employés syndiqués dans trois domaines d'activité, soit « Affaires, finance et administration », « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés » et « Arts, culture, sports et loisirs » (respectivement 35,5 %, 16,5 % et 2,6 %, comparativement à 10,4 %, 7,4 % et 1,1 %).

La proportion de syndiqués est importante dans les domaines d'activité « Métiers,

Vente et services		Métiers, transport et machinerie		Secteur primaire		Transformation, fabrication et services d'utilité publique		Emplois non codés		Total[2,3]		Secteur
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
173 318	**18,3**	**99 123**	**10,4**	**3 125** *		**92 732**	**9,8**	**18 002**	**1,9**	**949 454**	**100**	**Ensemble du Québec**
												Ensemble
79 959	14,1	77 635		2 591 *		67 413		3 557	0 6	566 043	100	Syndiqué
93 360		21 488	5,6	534 **		25 319	6,6	14 445		383 412	100	Non syndiqué
124 641		69 190		1 612 **	0,3	91 644		12 891		530 327	100	Privé
48 678	11,6	29 933	7,1	1 512	0,4	1 089		5 111	1,2	419 127	100	Public
												Privé
39 081	19,5	50 060		1 131 **	0,6	66 547		2 439 *	1,2	200 552	100	Syndiqué
85 560	25,9	19 129	5,8	482 **	0,1	25 097	7,6	10 452 *		329 775	100	Non syndiqué
23 911	24,3	18 326 *		x	x	24 307 *		1 487 **	1,5	98 205	100	Entreprises de 200 à 499 employés
100 730	23,3	50 864	11,8	1 548 **	0,4	67 336	15,6	11 404 *	2,6	432 123	100	Entreprises de 500 employés et plus
77 386	24,3	33 571	10,6	46 *		34 903 *	11,0	9 001 *	2,8	318 114	100	RMR[4] de Montréal
14 497 *	29,5	7 389 *	15,0	x	x	6 321 **	12,9	998	2,0	49 106	100	RMR de Québec
2 935	5,1	119	0,2	x	x	x	x	3 115	5,4	57 312	100	Finance, assurances, immobilier et location
10 902 *	88,3	296 *	2,4	x	x	x	x	81 **	0,7	12 349 *	100	Hébergement et restauration
67 341	59,1	10 703 *	9,4	x	x	3 877 *	3,4	3 155 **	2,8	113 869	100	Commerce
10 608	5,4	35 976	18,4	440 **	0,2	86 096		3 632 *	1,9	195 123	100	Fabrication
												Public
25 013	9,7	4 764	1,8	1 213	0,5	70		3 767	1,5	258 234	100	Administration québécoise
14 009	37,5	7 133	19,1	226	0,6	747	2,0	x	x	37 401	100	Administration municipale
2 326	5,5	1 130	2,7	45	0,1	16		36	0,1	42 182	100	Administration fédérale
756	3,4	614	2,8	27		89 *	0,4	407	1,8	22 255	100	Universitaire
6 573 *	11,1	16 292	27,6	x	x	x	x	573 **	1,0	59 055	100	Entreprises publiques

transport et machinerie » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » : elle s'établit à environ 72,4 % (privé syndiqué/privé). Dans quatre domaines d'activité[3], environ 20 % des employés (privé syndiqué/privé) ont ce statut.

La proportion d'employés est différente dans quatre domaines d'activité lorsque l'on considère la taille des entreprises. Dans les entreprises de 500 employés et plus du secteur privé, le domaine « Affaires, finance et administration » regroupe le plus fort pourcentage de l'effectif total, soit 28,1 %. Cette proportion est plus importante que celle notée dans les entreprises de moindre taille (17,1 %). C'est également le cas dans le domaine d'activité « Arts, culture, sports et loisirs » où le pourcentage de l'effectif est plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus du secteur privé (2,3 %) que dans les plus petites (0,9 %).

Dans les entreprises de moindre taille, les employés sont plus nombreux dans les domaines « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » et « Métiers, transport et machinerie » (respectivement 24,8 % et 18,7 %, comparativement à 15,6 % et 11,8 % dans les plus grandes entreprises). Pour trois des neuf domaines d'activité, il n'y a pas de différence significative dans le poids des employés selon la taille de l'entreprise. Dans les domaines « Secteur de la santé » et « Secteur primaire », les données sont confidentielles pour les plus petites entreprises.

Dans le domaine d'activité « Arts, culture, sports et loisirs », le pourcentage d'employés est plus élevé dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal que dans celle de Québec (2,8 % comparativement à 1,2 %). Dans les domaines « Secteur de la santé » et « Secteur primaire », les données sont confidentielles pour la RMR de Québec. Il n'y a pas de différence significative entre la RMR de Montréal et celle de Québec dans les six autres domaines.

Parmi tous les secteurs présentés, il est bien normal que le secteur « Finance, assurances, immobilier et location » affiche la proportion d'employés du domaine d'activité « Affaires, finance et administration » la plus élevée (74,2 % de l'effectif total de ce secteur). Dans le secteur « Hébergement et restauration » ainsi que dans celui du « Commerce », la proportion la plus importante d'employés se trouve, comme on peut s'y attendre, dans le domaine d'activité « Vente et services » (respectivement 88,3 % et 59,1 %). Pour sa part, le secteur de la « Fabrication » regroupe, sans surprise, le pourcentage le plus élevé d'employés dans le domaine « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » (44,1 %).

Secteur public

La comparaison des administrations québécoise, fédérale et municipale indique que la proportion d'employés dans le domaine d'activité « Affaires, finance et administration » est la plus élevée dans l'administration fédérale (58,5 %), alors que l'administration municipale et l'administration québécoise montrent des proportions respectives de 23,2 % et de 18,6 %. Les responsabilités fédérales sont donc davantage de nature administrative que celles des deux autres paliers de l'administration publique. Une autre différence importante concerne les domaines d'activité « Secteur de la santé » et « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » où seule l'administration québécoise affiche un pourcentage notable d'employés (respectivement 24,4 % et 36,5 %). Dans le domaine « Vente et services », l'administration municipale regroupe la plus importante proportion d'employés (37,5 %). Cela s'explique par le fait que les policiers et les pompiers sont inclus dans ce domaine. Enfin, dans le domaine « Métiers, transport et machinerie », c'est dans l'administration municipale que le pourcentage d'employés est le plus élevé de toutes les administrations publiques (19,1 %).

C'est dans le secteur universitaire que l'on retrouve le pourcentage le plus important d'employés pour le domaine d'activité « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion », soit 45,0 %. Cela s'explique principalement par le fait que les professeurs d'université y sont nombreux.

Notes méthodologiques

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail ainsi que des municipalités de 25 000 habitants et plus. Les administrations fédérale (employés travaillant au Québec) et québécoise (fonction publique, secteur public de l'éducation et secteur public de la santé et des services sociaux) constituent chacune une seule entreprise dans le cadre de l'ERG.

Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans[1].

L'échantillon sélectionné pour la collecte 2010 totalise 297 entreprises. De ce nombre, 262 entreprises ont participé à l'enquête, ce qui a permis d'obtenir un excellent taux de réponse (90,6 % pour les entreprises du secteur privé et 100,0 % dans le secteur public).

La période de référence relative à l'effectif diffère selon l'année d'introduction de l'entreprise conformément au plan d'échantillonnage de l'enquête. Les données sont donc celles en vigueur en 2008, 2009 ou 2010 pour tous les secteurs, sauf l'administration québécoise et concernent les employés réguliers à temps plein. Dans l'administration québécoise, la période de référence est du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009; il s'agit également d'employés réguliers à temps plein, mais ils sont mesurés en équivalents à temps complet.

La *Classification nationale des professions* (CNP 2006) est un système qui permet de classer les emplois des entreprises par domaine d'activité et niveau de compétence, à l'aide de descriptions de tâches normalisées[2]. Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP par des professionnels en rémunération. Dans cet article, les résultats sur l'effectif sont fournis par domaine d'activité; celui-ci est défini à partir du genre de travail réalisé et de la formation ou de l'expérience normalement exigées pour accéder à la profession. Ces domaines d'activité diffèrent de ceux de l'activité économique du *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN 2007) utilisé pour stratifier l'univers du secteur privé. Ce système classe les industries selon le secteur d'activité économique dans lequel elles œuvrent.

1. Pour en savoir davantage sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG, Édition 2011* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-Publications », domaine « Travail et rémunération »).
2. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC

3. Ces résultats doivent être interprétés avec prudence puisque l'effectif utilisé pour le calcul de la proportion de syndiqués (ventilation Privé syndiqué) présente un coefficient de variation supérieur à 15 %.

La rémunération dans les entreprises privées de 200 à 499 employés

par Vladimir Racila

Cet article dresse le portrait de la rémunération offerte aux employés réguliers à temps plein travaillant dans les entreprises de 200 à 499 employés du secteur privé au Québec. Les données proviennent de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. L'univers de l'ERG, constitué des entreprises de 200 employés et plus, compte 902 entreprises et touche une population totale estimée de 955 000 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec. Dans le secteur privé, le nombre estimé d'employés réguliers à temps plein est de 535 000. Lorsque les entreprises de 200 à 499 employés sont prises en compte, la population est de près de 100 000 employés.

Les résultats sont présentés selon le niveau de compétence et pour certains groupes d'emplois de la *Classification nationale des professions*[1] (CNP). Les éléments considérés sont les salaires, les échelles salariales, les heures de travail et les avantages sociaux.

Tableau 1

Répartition des employés réguliers à temps plein et salaires annuels selon les groupes de compétence de la *Classification nationale des professions*[1] (CNP), entreprises privées de 200 à 499 employés, Québec, 2010

Groupe de compétence	Effectif		Salaire annuel
	n	%	$
Gestion	6 630	6,7	88 725
Formation universitaire	7 940*	8,0	72 843
Formation collégiale	25 754	26,1	51 354
Formation de niveau secondaire	41 282	41,8	38 080
Formation en cours d'emploi	15 783*	16,0	32 257
Ensemble[2]	**98 875**	**100,0**	**47 032**

* Précision passable; utiliser avec prudence.

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Les données sont présentées pour cinq groupes de professions : les emplois de gestion et quatre autres groupes de compétence (universitaire, collégiale, de niveau secondaire, formation en cours d'emploi). La CNP est un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à un plus haut degré de finesse que les groupes de professions à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.
2. L'ensemble inclut des emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent; leur proportion est de 1,5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

Le salaire moyen augmente généralement avec le niveau de compétence

Le tableau 1 présente les employés réguliers à temps plein ainsi que leur salaire moyen[2] pour chacun des cinq groupes de compétence de la CNP.

- Environ deux employés sur cinq occupent un emploi nécessitant une formation de niveau secondaire (41,8 % des employés), alors qu'environ un employé sur quatre (26,1 %) détient un emploi exigeant une formation collégiale.
- Les employés occupant un emploi pour lequel aucune exigence scolaire particulière n'est requise (formation en cours d'emploi) sont deux fois plus nombreux que les employés qui détiennent un emploi nécessitant une formation universitaire.
- Le salaire augmente généralement avec le niveau de compétence. Cependant, pour les groupes de gestion et de formation universitaire, les données salariales sont similaires sur le plan statistique.

Les emplois à l'intérieur de trois groupes de compétence présentent généralement des salaires et des maximums normaux similaires sur le plan statistique

La CNP est un outil qui permet aussi de classer les emplois d'une entreprise à un plus haut degré de finesse que les groupes de compétence, soit au niveau des groupes intermédiaires (emplois codés à 3 chiffres) ou des groupes de base (emplois codés à 4 chiffres). Le tableau 2 présente les salaires annuels, les échelles salariales[3] et les heures régulières hebdomadaires de travail ainsi que les proportions d'effectif couvert par une échelle pour 25 groupes intermédiaires de la CNP. Les moyennes des salaires, des échelles salariales et des heures régulières hebdomadaires de travail sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Aux fins de cet article, des emplois ont été choisis dans chacun des cinq groupes de compétence. Comme déjà observé dans le tableau 2, 25 groupes intermédiaires parmi les 140 existant dans la CNP ont été retenus. La sélection avait été établie sur la base de trois critères. En premier lieu, le poids de l'effectif de chacun des groupes de compétence dans l'ensemble était examiné pour déterminer le nombre d'emplois à choisir dans chaque groupe (voir le tableau 1). En deuxième lieu, l'importance de l'effectif couvert était prise en compte. Les emplois ayant le nombre d'employés le plus grand dans chacun des groupes de compétence ciblés sont ceux qui ont été retenus. En troisième lieu, les emplois sélectionnés devaient refléter le mieux possible la courbe de la rémunération observée dans chacun des groupes de compétence. C'est ainsi qu'il a été décidé de présenter 2 emplois sur 25 pour les groupes de gestion et de compétence universitaire, 7, pour le groupe de compétence collégiale, 10 emplois, pour la formation de niveau secondaire (ou spécifique) et, enfin, 4, pour la formation en cours d'emploi. Cependant, l'analyse des données a par la suite montré une disparité des résultats plus prononcée dans les groupes de gestion et de compétence universitaire. Par conséquent, deux emplois de formation de niveau secondaire ont été remplacés par un emploi de gestion et un emploi de formation universitaire.

1. Voir l'encadré sur les notes méthodologiques pour plus de précisions.
2. La comparaison des salaires s'effectue à partir des moyennes des taux de salaire versés pour un emploi; cela inclut les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de complexité supérieure.
3. Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs.

Tableau 2

Salaires annuels, heures de travail, échelles salariales et proportions d'effectif couvert par une échelle pour certains groupes intermédiaires[1] de la *Classification nationale des professions*[2] (CNP), entreprises privées de 200 à 499 employés, Québec, 2010

Code CNP	Titre	Nombre d'employés	Salaire[3] annuel	Heures de travail[4]	Échelle salariale		
					Effectif échelle	Minimum	Maximum normal
		n	$	h	%	$	
Groupe de compétence							
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion (grand groupe 01-09)							
061	Directeur des ventes, du marketing et de la publicité	1 179	83 931	38,7	72,8	69 149	93 424
062	Directeur – commerce de détail	1 614	[redacted]	[redacted]	41,2 **	[redacted]	[redacted]
091	Directeur de la fabrication et des services d'utilité publique	698	84 815	38,5	68,0 *	65 613	89 815
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 21)							
213	Professionnel en génie civil, mécanique, électrique et chimique	865	69 575	37,7	86,3	53 367	70 616
217	Professionnel en informatique	2 555	68 682	37,9	82,4	56 435	75 062
Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (grand groupe 41)							
411	Juge[5], avocat et notaire	1 353	[redacted]	[redacted]	x	x	x
Personnel technologique et administratif et travail de bureau (grand groupe 12)							
122	Personnel administratif et de réglementation	1 076	49 562	37,8	77,8	38 914	53 716
124	Personnel en secrétariat	2 830	48 238	[redacted]	86,4	36 472	51 729
Personnel technologique des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 22)							
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	1 231	57 736	39,2	47,6 **	36 287	50 837
Personnel spécialisé de la vente et des services (grand groupe 62)							
621	Personnel de supervision des ventes et des services	2 852	[redacted]	38,9	26,4 **	35 115	45 719
Personnel des métiers et personnel technique de la conduite du matériel de transport et de la machinerie (grand groupe 72/73)							
731	Mécanicien de machinerie et d'équip. de transport (sauf véhic. automobiles)	2 597	54 965	40,2	x	x	x
732	Mécanicien de véhicules automobiles	1 192	49 623	40,0	x	x	x
Personnel de supervision personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (grand groupe 92)							
921	Surveillant dans les industries de transformation	1 560	60 888	40,0	35,1 **	[redacted]	63 004
Personnel de bureau (grand groupe 14)							
143	Commis des finances et de l'assurance	2 622	37 407	[redacted]	57,9 *	29 922	39 461
147	Commis à l'expédition et à la distribution	2 732	36 886	39,3	35,8 **	29 143	40 167
Personnel intermédiaire de la vente et des services (grand groupe 64)							
642	Vendeur et commis-vendeur – commerce de détail	3 721	25 488	39,9	7,4 **	29 232	37 042
Personnel intermédiaire du transport, de la machinerie et de la pêche (grand groupe 74)							
741	Conducteur de véhicules automobiles et opérateur de transport en commun	3 398	40 336	...[7]	8,1 **	29 772	36 804
745	Débardeur et manutentionnaire	5 191	41 190	40,3	17,7 **	23 377	33 854
Personnel de la transformation, de la fabrication et du montage (grand groupe 94/95)							
942	Opérateur de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	3 253	41 222	41,1	x	x	x
943	Opérateur de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	2 116	52 514	41,4	x	x	x
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	1 988	26 309	40,0	87,9	21 398	34 176
Personnel élémentaire de la vente et des services (grand groupe 66)							
662	Autre personnel de la vente et personnel assimilé	1 610	30 893	39,7	x	x	x
666	Nettoyeur	3 015	34 427	38,8	6,0 **	[redacted]	36 820
668	Personnel élémentaire des services personnels	2 487	27 100	40,0	x	x	x
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (grand groupe 96)							
961	Manoeuvre dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	6 187	34 028	39,8	10,4 **	[redacted]	26 637

[redacted] Différence significative : emploi ayant la valeur la plus élevée pour les éléments analysés, selon le groupe de compétence.
[redacted] Différence significative : emploi ayant la valeur la plus faible pour les éléments analysés, selon le groupe de compétence.
* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.
** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.
x Donnée confidentielle.
1. Les 25 groupes intermédiaires ont été retenus sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du groupe de compétence, l'importance de l'effectif couvert de l'emploi dans chaque groupe de compétence et la courbe de la rémunération.
2. Dans la CNP, il y a cinq groupes de professions : les emplois de gestion et quatre autres groupes de compétence (universitaire, collégiale, de niveau secondaire, formation en cours d'emploi).
3. Les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle salariale.
4. La semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement du Québec et dans les entreprises assujetties au *Code canadien du travail*. La rémunération pour les heures supplémentaires n'est pas considérée dans l'enquête.
5. Les juges ne sont pas présents dans le secteur privé.
6. Ensemble des programmes d'études collégiales sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaire ou un diplôme d'études collégiales techniques qui mène généralement au marché du travail. Ce groupe considère également d'autres formations jugées équivalentes. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC.
7. Pour plusieurs emplois compris dans ce code de la CNP, la rémunération n'est pas basée sur les heures de travail, mais plutôt sur d'autres éléments, notamment la distance parcourue.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

Les 25 emplois sélectionnés représentent 61 % de l'ensemble[4] des employés travaillant dans les entreprises privées de 200 à 499 employés. Les constats présentés offrent un bon aperçu de la rémunération dans ces entreprises; toutefois, ils s'appliquent seulement aux emplois choisis.

- Les emplois à l'intérieur des groupes de compétence collégiale, de formation de niveau secondaire et de formation en cours d'emploi montrent généralement des salaires et des maximums normaux[5] similaires sur le plan statistique.
- Les pourcentages de l'effectif rémunéré selon une échelle sont généralement similaires sur le plan statistique d'un niveau de compétence à l'autre. La formation en cours d'emploi, quant à elle, affiche une proportion de l'effectif couvert généralement plus faible que celle notée dans les autres groupes.
- Tous niveaux confondus, les avocats et notaires affichent le salaire moyen le plus élevé. Les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail – présentent le salaire[6] le plus faible; cependant, ce dernier est similaire aux salaires observés pour le grand groupe « Personnel élémentaire de la vente et des services » et l'autre personnel de montage et personnel assimilé.
- L'analyse par groupe de compétence montre que les directeurs – commerce de détail – affichent un salaire et un maximum normal plus faibles (information en bleu pâle dans le tableau) que les deux autres emplois analysés. Quant à l'effectif couvert par une échelle, les proportions pour tous les emplois du niveau sont statistiquement similaires.
- En ce qui concerne les emplois de formation universitaire, les avocats et notaires gagnent en moyenne un salaire supérieur (information en bleu dans le tableau) à ceux observés dans le grand groupe « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées ». L'étendue salariale[7] est la plus grande parmi tous les groupes de compétence, soit 38 507 $.
- Dans le groupe de formation collégiale, le personnel de supervision des ventes et des services et les surveillants dans les industries de transformation affichent les bornes de l'étendue salariale et du maximum normal. Toutefois, les résultats présentés sont comparables à ceux d'autres emplois du niveau, à l'exception du salaire moyen calculé pour le personnel de supervision des ventes et des services qui est, en fait, le taux le plus bas.
- Le personnel de supervision des ventes et des services affiche aussi une faible proportion d'effectif couvert par une échelle (26,4 %). Cependant, cette proportion est similaire à celles observées pour le personnel technique en génie électronique et électrique et les surveillants dans les industries de transformation.
- Pour ce qui est de la formation de niveau secondaire ou spécifique, les salaires se situent entre 25 488 $ (vendeur et commis-vendeur – commerce de détail) et 52 514 $ (opérateur de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé). Quant à la proportion d'effectif couvert par une échelle, les données varient de 7,4 % (vendeur et commis-vendeur – commerce de détail) à 87,9 % (autre personnel de montage et personnel assimilé). Il s'agit de la différence la plus importante parmi tous les groupes de compétence (80,5 points de pourcentage).
- En ce qui concerne la formation en cours d'emploi, les données salariales se situent entre 27 100 $ (personnel élémentaire des services personnels) et 34 427 $ (nettoyeur). L'étendue salariale est la plus courte (7 327 $) parmi tous les groupes de compétence. Le maximum normal et l'effectif couvert par une échelle sont similaires pour les deux emplois pour lesquels les données peuvent être diffusées.
- Tous niveaux confondus, les heures de travail[8] varient de 34,8 heures (avocat et notaire) à 41,4 heures (opérateur de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé). La différence est de 6,6 heures, ce qui équivaut à une différence annuelle de presque 10 semaines à l'avantage des avocats et notaires.
- En général, les employés occupant des emplois de formation collégiale, de niveau secondaire ou en cours d'emploi ont en moyenne une semaine de travail avoisinant les 40 heures. Seul le grand groupe « Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau » se distingue en présentant une semaine de travail moins longue.

Les avantages sociaux montrent, la plupart du temps, une proportion de l'effectif couvert et des coûts similaires

Le tableau 3 présente les avantages sociaux et les heures chômées payées en termes d'effectif couvert et d'importance relative exprimée en pourcentage du salaire régulier selon les groupes de compétence. Il est important de souligner que l'Institut collige des données concernant la contribution de l'employeur pour 20 avantages sociaux ainsi que les taux de cotisation à 5 régimes étatiques. Dans le tableau 3, les avantages sont ventilés selon cinq regroupements :

1. Régimes de retraite : à prestations déterminées, à cotisations déterminées, participation différée aux bénéfices et REER collectif.
2. Assurances : vie, maladie, soins dentaires, soins optiques, salaire de courte durée et invalidité de longue durée.
3. Régimes étatiques : assurance parentale du Québec, Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, assurance maladie du Québec et CSST.
4. Heures chômées payées : congés annuels, congés fériés et mobiles, congés de maladie utilisés, congés sociaux et congés de naissance, d'adoption et d'interruption de grossesse.
5. Autres : remboursement de congés de maladie non utilisés et compensation pour congés familiaux (de maternité, de paternité, d'adoption et parental)[9].

- Les groupes de compétence affichent, pour la majorité des avantages sociaux, une proportion de l'effectif couvert et des coûts similaires sur le plan statistique.

4. Les emplois sélectionnés représentent 53 % de tous les gestionnaires présents dans les entreprises de 200 à 499 employés, 60 % des employés du groupe de compétence universitaire, 52 % des employés du groupe de compétence collégiale, 61 % des employés du groupe de formation de niveau secondaire ou spécifique et 84 % des employés du groupe de formation en cours d'emploi.
5. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe.
6. Le salaire moyen de base pour les heures régulières de travail; les commissions affectées à certains emplois ne sont pas considérées.
7. L'étendue salariale représente la différence entre le salaire moyen supérieur et le salaire moyen inférieur.
8. La semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement du Québec et dans les entreprises assujetties au *Code canadien du travail*. La rémunération pour les heures supplémentaires n'est pas considérée dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
9. Vous trouverez une définition des avantages sociaux dans les annexes du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010* sur le site Web de l'Institut : www.stat.gouv.qc.ca.

Tableau 3

Coût des avantages sociaux et heures chômées payées ainsi que l'effectif couvert selon les groupes de compétence de la *Classification nationale des professions*[1] (CNP), entreprises privées de 200 à 499 employés, Québec, 2010

Avantages sociaux et heures chômées payées	Ensemble[2]		Groupe de compétence									
			Gestion		Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi	
	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût
	%											
Régimes de retraite[3]	79,5	5,21 *	75,2	4,94 *	76,5 *	4,56	82,4	6,34 *	82,9	4,98 *	69,3	4,08 *
Assurance												
Assurance-vie	92,0	0,41	91,7	0,34	99,8	0,42	93,4	0,43	91,5	0,44	86,3	0,35
Assurance maladie	92,3	1,77	96,4	1,35	99,8	1,55	93,5	1,98	91,5	1,85	86,3	1,80
Assurance-soins dentaires	65,7	1,52	74,3	1,19	82,1	1,14	64,9	1,47	67,8	1,91 *	47,2 *	1,53 *
Assurance-soins optiques	55,9	0,29 *	59,3	0,21	62,6 *	0,26 **	60,8	0,33 *	55,5	0,29 *	41,7 *	0,37 *
Assurance-salaire	69,8	..	66,7	..	70,9 *	..	72,3	..	69,4	..	66,2	..
Assurance-invalidité de longue durée	57,2	0,87	49,0	0,72	38,6 **	0,82 *	53,4 *	0,76	62,6	0,98	64,1	0,95 *
Régimes étatiques												
Assurance parentale du Québec[v]	100,0	0,61	100,0	0,53	100,0	0,53	100,0	0,64	100,0	0,67	100,0	0,68
Régime de rentes du Québec[v]	100,0	3,70	100,0	2,30	100,0	2,87	100,0	3,77	100,0	4,26	100,0	4,37
Assurance-emploi[v]	100,0	1,34	100,0	0,78	100,0	0,92	100,0	1,33	100,0	1,57	100,0	1,77
Assurance maladie du Québec[v]	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26
CSST[v]	100,0	2,08	100,0	1,16	100,0	0,89 *	100,0	2,16	100,0	2,63	100,0	2,55
Congés												
Congés annuels[v]	100,0	6,54	100,0	6,43	100,0	6,45	100,0	6,63	100,0	6,59	100,0	6,46
Congés fériés et mobiles[v]	100,0	4,41	100,0	4,16	100,0	4,57	100,0	4,52	100,0	4,31	100,0	4,50
Congés de maladie utilisés	75,0	0,83	86,2	0,80	93,9	0,57 *	66,9	0,97 *	69,4	0,81	88,1	0,90
Congés de naissance, d'adoption et d'interruption de grossesse (remboursés à 100 %)[v]	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..
Congés sociaux[v4]	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..
Autres												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	34,1 *	0,95	12,2 **	0,81	19,4 **	0,97	18,7 **	1,01	34,2 *	0,91	76,6	1,01 *
Compensation pour congés familiaux[5]	11,5 **	..	18,3 **	..	40,3 **	..	12,7 **	..	7,9 **	..	1,4 **	..

v Avantage obligatoire en vertu d'une loi.

Différence significative : avantage ayant la couverture (excluant les avantages obligatoires) ou les coûts les plus élevés dans l'ensemble et par groupe de compétence.

Différence significative : avantage ayant la couverture ou les coûts les plus faibles dans l'ensemble et par groupe de compétence.

Différence significative : groupe de compétence ayant la couverture ou les débours les plus élevés pour cet avantage.

Différence significative : groupe de compétence ayant la couverture ou les débours les plus faibles pour cet avantage.

.. Donnée non disponible.

* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Les données sont présentées pour cinq groupes de professions : les emplois de gestion et quatre autres groupes de compétence (universitaire, collégiale, de niveau secondaire, formation en cours d'emploi). Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.
2. L'ensemble tient compte également d'autres emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces emplois représentent 1,5 % de l'ensemble des employés.
3. Types de régimes de retraite colligés dans l'enquête : à prestations déterminées, à cotisations déterminées, de participation différée aux bénéfices et REER collectif.
4. Comprend les congés pour libérations syndicales, affaires judiciaires, décès, mariage, déménagement, etc.
5. Inclut les congés de maternité, parentaux, de paternité et d'adoption.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

- Les congés annuels présentent le coût le plus élevé dans les groupes de compétence universitaire et de formation en cours d'emploi. Dans les groupes de gestion, de formation collégiale et de formation de niveau secondaire ou spécifique, les débours relativement à cet avantage sont statistiquement similaires à ceux observés pour les régimes de retraite.
- L'analyse par avantage montre que 79,5 % de l'effectif régulier à temps plein est couvert par un régime de retraite et que le coût pour cet avantage est de 5,21 %. La proportion d'employés et les débours sont comparables dans tous les niveaux de compétence.
- Dans la catégorie « Assurances », deux éléments sont offerts le plus fréquemment à l'ensemble des employés : assurance maladie et assurance-vie. Les proportions pour les autres assurances sont similaires.
- Dans l'ensemble, l'assurance maladie et l'assurance-soins optiques sont les régimes d'assurance qui affichent respectivement le pourcentage moyen du salaire le plus élevé et le plus faible (1,77 % contre 0,29 %). Cependant, les débours observés pour l'assurance maladie sont similaires à ceux constatés pour l'assurance-soins dentaires, alors que les débours affichés pour l'assurance-soins optiques sont comparables à ceux notés pour l'assurance-vie. Ces constats sont aussi observés lorsqu'on analyse le type d'assurance par groupe de compétence, sauf pour la formation universitaire, où l'assurance maladie présente le coût le plus élevé, et pour le groupe de gestion, où l'assurance-soins optiques affiche le coût le plus bas.
- Il est évident que tous les employés bénéficient des régimes étatiques (obligation légale) et des congés obligatoires en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Les trois quarts des employés travaillant dans les entreprises privées de 200 à 499 employés bénéficient de congés de maladie payés. Ces congés de maladie utilisés sont le seul élément non obligatoire du regroupement des heures chômées payées. Selon le niveau de compétence, les proportions d'employés couverts par cet avantage varient de 66,9 % à 93,9 %; elles sont statistiquement similaires, à l'exception de la proportion concernant la formation universitaire, qui est différente de celles observées pour les formations collégiale et de niveau secondaire.
- Pour ce qui est du pourcentage du salaire relativement aux régimes étatiques, si l'on fait exception de celui de la Régie de l'assurance maladie du Québec, fixé à 4,26 % pour tous les employeurs ayant une masse salariale d'au moins 5 millions de dollars, le Régime de rentes du Québec affiche le coût le plus élevé pour l'ensemble des employés et par niveau de compétence. À l'opposé, l'assurance parentale montre le coût le plus faible.
- Quant aux coûts des différents congés analysés, ils sont les plus élevés pour les congés annuels alors qu'ils sont les plus faibles pour les congés de maladie utilisés. Par ailleurs, les débours pour les trois avantages analysés sont différents sur le plan statistique. Ces constats sont valables tant dans l'ensemble que par niveau de compétence.
- La compensation pour congés familiaux et le remboursement des congés de maladie non utilisés sont, quant à eux, les avantages les moins fréquents. Toutefois, une exception est constatée pour le niveau de compétence « Formation en cours d'emploi » relativement au remboursement des congés de maladie non utilisés (76,6 %). Pour cet avantage, les coûts varient de 0,81 % à 1,01 %.

Notes méthodologiques

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail. L'Institut recueille des données sur les salaires, les échelles salariales et les conditions de travail. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans[1].

Les données provenant de la collecte 2010 concernent les entreprises des groupes de rotation C, D et E, introduits dans l'enquête en 2008, 2009 et 2010 respectivement. La période de référence relativement aux salaires, aux échelles et aux heures de travail inclut le 1er avril 2010. En ce qui concerne les avantages sociaux, la période de référence diffère selon le groupe de rotation auquel l'entreprise est associée conformément au plan d'échantillonnage de l'enquête. La période de validité des débours colligés est l'année 2007 pour les entreprises du groupe de rotation C, l'année 2008 pour celles du groupe de rotation D et l'année 2009 pour celles du groupe E. Cependant, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2010. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2010, des ajustements pour les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2009 pour les entreprises des groupes de rotation C et D.

La *Classification nationale des professions* (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base[2]. Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP par des professionnels en rémunération. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base). Cette étape permet à l'Institut de diffuser de l'information statistique sur la rémunération de tous les emplois des entreprises de l'univers visé. Dans cet article, les données sont présentées selon la CNP à trois chiffres.

Afin d'analyser les différences observées entre les groupes de compétence de la CNP, les emplois de la CNP ou les avantages sociaux, les intervalles de confiance sont examinés. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

1. Pour en savoir davantage sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG, Édition 2011* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-Publications », domaine « Travail et rémunération »).
2. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC.

L'évolution de l'emploi dans l'industrie de la construction entre 1997 et 2011

par Jean-Marc Kilolo-Malambwe

Avec une croissance de 91,4 % entre 1997 et 2011, la construction a affiché un dynamisme contrairement aux autres industries du secteur des biens qui ont vu leur emploi reculer au cours de cette période. En effet, le niveau de l'emploi, dans l'industrie de la construction, est passé de 124 100 à 237 500 (figure 1)[1]. Cette croissance est largement supérieure à celle notée pour l'ensemble des industries (+ 24,5 %). L'industrie de la construction joue, d'ailleurs, un rôle important dans l'économie du Québec. Affichant un PIB d'environ 15 milliards en 2010, elle représente 6,0 % du PIB total du Québec, une part légèrement plus élevée que celle de l'enseignement (5,3 %); cette part est toutefois plus faible que celle de la fabrication (16,0 %) ou de la finance, des assurances et des services immobiliers (18,0 %)[2]. Le but de cet article est d'analyser l'évolution de l'emploi et des conditions d'emploi dans la construction. En particulier, nous visons à répondre à la question suivante : quels sont les travailleurs qui ont bénéficié de cette progression de l'emploi dans la construction entre 1997 et 2011? Ainsi, nous jetterons un regard sur la rémunération, la durée du travail ainsi que sur le statut d'emploi; l'ensemble des industries nous servira de point d'ancrage pour effectuer des comparaisons.

L'industrie de la construction représente 6,0 % de l'emploi total au Québec en 2011. Environ 12 % de sa main-d'œuvre est féminine; la majorité des travailleurs (73,2 %) sont âgés de 25 à 54 ans. Par ailleurs, on y retrouve plus de travailleurs âgés (55 ans et plus, 15,9 %) que des jeunes (15-24 ans, 10,9 %). La quasi-totalité des emplois offerts sont à temps plein (92,8 %); cette proportion est supérieure à celle observée pour l'ensemble des industries (80,8 %).

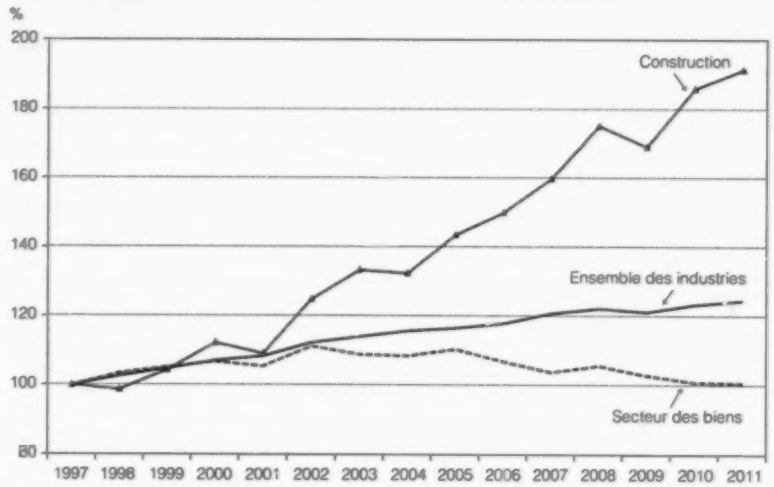
Entre 1997 et 2011, il s'est créé 113 400 emplois dans la construction; cela représente 14,6 % des emplois créés au Québec durant cette période. Près de 9 nouveaux emplois sur 10 ont profité aux hommes (voir tableau 1); le poids de ces derniers dans l'emploi de cette industrie s'est maintenu à près de neuf dixième (– 1,1 point; 88,3 %), alors qu'il a baissé pour l'ensemble des industries québécoises (– 2,8 points; 52,3 %). Malgré leur faible présence dans la construction, les femmes sont deux fois plus nombreuses qu'en 1997 (de 13 200 à 27 800 en 2011)[3]. Pour l'ensemble des industries, le nombre de femmes en emploi s'est accru d'à peu près un tiers durant la période analysée.

Les nouveaux emplois dans la construction ont surtout profité au groupe des 25-54 ans (près des deux tiers). En dépit de cette évolution favorable au cours de la période 1997-2011, le poids de ce groupe dans l'industrie de la construction a chuté de 8,1 points au profit des plus jeunes et surtout des travailleurs plus âgés. Ainsi, en 2011, le poids des 55 ans et plus est légèrement plus important dans l'emploi total (environ 17 %) que dans la construction (15,9 %). L'évolution de l'emploi des travailleurs âgés dans cette industrie s'inscrit dans la même ligne que ce qui est observé pour l'ensemble des industries. En effet, compte tenu de leur présence accrue sur le marché du travail, en lien avec l'évolution démographique, les personnes de 55 ans et plus connaissent la plus forte création d'emplois durant la période 1997-2011 (près de la moitié des nouveaux emplois). Quant aux jeunes, leur poids dans l'emploi s'est accru davantage dans la construction (+ 2,4 points) que dans l'ensemble de l'économie québécoise (+ 0,6 point). Malgré cela, le poids des 15-24 ans demeure légèrement plus faible dans cette industrie que dans l'emploi total (10,9 % contre 14,3 %).

La croissance de l'emploi s'accompagne de changements dans les conditions de travail. En ce qui concerne le régime de travail, la part de l'emploi à temps plein dans la construction est en hausse (+ 2,2 points) de 1997 à 2011. L'ensemble des industries, quant à lui, affiche un léger recul pour ce type de régime (– 1,4 point). Pendant la période, la quasi-totalité des emplois créés dans la construction sont à temps plein (95,1 %); cette proportion est plus élevée que celle observée dans l'économie québécoise en général (75,3 %).

Figure 1

De 1997 à 2011, la croissance de l'emploi dans la construction a surpassé celle de l'emploi total au Québec



Source : Base de données CANSIM de Statistique Canada, [http://cansim2.statcan.gc.ca], tableau 282-0008, 27 janvier 2012.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Cette hausse a été précédée d'une baisse de l'emploi durant la décennie 1990.
2. Réjean AUBÉ, et Quynh-Van TRAN (2011), *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 29 p.
3. Malgré cette hausse en nombre, on constate que la part des femmes dans l'emploi de la construction est relativement stable depuis 1981, soit autour de 11 %.

Toujours pour le régime à temps plein, on note une croissance de l'emploi de 114,9 % dans la strate de 30 à 40 heures de l'industrie de la construction. L'essentiel de la hausse de l'emploi dans cette industrie se concentre dans cette strate (85,4 % des nouveaux emplois), alors que cette dernière constitue seulement 67,9 % de l'emploi dans la construction en 1997. Pour l'ensemble des industries, la croissance des emplois dont la durée est de 30 à 40 heures n'a été que de 34,2 %, alors que ce type d'emploi représente 65,9 % de l'emploi au Québec en 1997. Les personnes qui travaillent habituellement 40 heures par semaine représentent plus de la moitié des travailleurs de la construction (donnée non présentée), alors que pour l'ensemble des industries, la proportion est moins du tiers. La forte fréquence de la semaine de travail à 40 heures dans la construction semble s'expliquer, selon les conventions collectives, par le fait que ce temps de travail correspond en fait à la semaine normale dans cette industrie[4].

En 2011, la fréquence de l'horaire long – une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures – est plus élevée dans la construction (16,4 %) que dans l'ensemble des industries (9,8 %). Par rapport à 1997, on note une baisse de l'horaire long (–6,2 points et –6,5 points respectivement). On comprend dès lors pourquoi la construction (7,2 % en 2011) affiche une fréquence relativement faible du temps partiel (moins de 30 heures par semaine), comparativement à l'ensemble des industries (19,2 %).

Pour ce qui est du régime à temps partiel dans la construction, on observe une hausse de 47,0 % du nombre de personnes travaillant selon un horaire court par rapport à 1997. L'ensemble des industries, pour sa part, montre un écart de 13,0 points (34,0 %) sur ce plan lorsque comparé avec l'industrie de la construction.

En ce qui concerne la rémunération horaire moyenne en 2011, elle est plus élevée dans la construction (24,44 $) que dans l'ensemble des industries au Québec (21,47 $). Comme le montre la figure 2, les travailleurs de l'industrie de la construction affichent, tout au long de la période 1997-2011, une rémunération horaire supérieure à celle du Québec[5].

La plupart des indicateurs utilisés ci-dessus (régime de travail, durée du travail et salaire) indiquent que l'industrie de la construction offre généralement des conditions de travail supérieures à celles de l'emploi moyen au Québec. Toutefois, lorsqu'on examine la

Tableau 1

Évolution de l'emploi dans la construction et dans l'ensemble des industries, selon diverses caractéristiques, Québec, 1997-2011

	Construction			Ensemble		
	1997	2011	Variation 1997-2011	1997	2011	Variation 1997-2011
	k		%	k		%
Hommes	110,9	209,7	89,1	1 748,2	2 067,8	18,3
Femmes	13,2	27,8	110,6	1 426,4	1 885,8	32,2
15-24 ans	10,6	26,0	145,3	435,6	565,8	29,9
25-54 ans	100,9	173,8	72,2	2 450,6	2 725,7	11,2
55 ans et plus	12,5	37,7	201,6	288,4	662,0	129,5
Temps plein	112,4	220,3	96,0	2 607,7	3 194,0	22,5
strate de 30 à 40 heures	*84,3*	*181,2*	*114,9*	*2 091,5*	*2 806,9*	*34,2*
strate de plus de 40 heures	*28,1*	*39,0*	*38,8*	*516,2*	*387,1*	*–25,0*
Temps partiel (moins de 30 heures)	11,7	17,2	47,0	566,9	759,6	34,0
Employés	88,9	181,2	103,8	2 681,5	3 408,8	27,2
Permanents	64,3	138,0	114,6	2 338,9	2 890,5	23,6
Temporaires	24,6	43,3	76,0	352,6	518,1	46,9
Saisonniers	*13,0*	*24,6*	*89,2*	*79,7*	*116,8*	*46,5*
Autres[2]	*11,2*	*17,7*	*58,0*	*272,9*	*401,2*	*47,0*

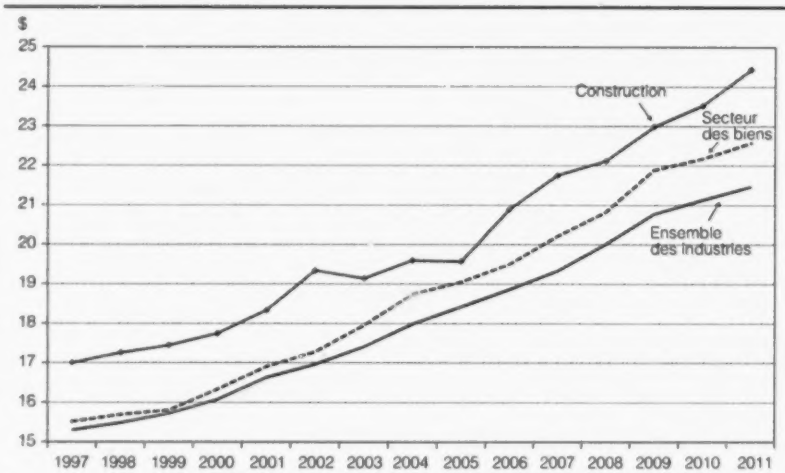
1. Comprend les emplpyés et les travailleurs autonomes.
2. « Autres » regroupe les occasionnels, les autres employés temporaires et les employés à terme ou à contrat.

Source : Base de données CANSIM de Statistique Canada, [http://cansim2.statcan.gc.ca), tableaux 282-0008, 282-0020, 282-0080, 27 janvier 2012.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Au cours de la période 1997-2011, la construction affiche un taux de salaire horaire nominal plus élevé que le secteur des biens et l'ensemble des industries québécoises



Source : Base de données CANSIM de Statistique Canada, [http://cansim2.statcan.gc.ca], tableau 282-0072, 27 janvier 2012.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4. Voir, par exemple, la convention collective du secteur commercial et institutionnel (article 20.02 1., sous la Section XX Durée normale du travail, horaires, travail par équipe et période de repos).

5. Il s'agit du salaire nominal, soit un salaire qui n'est pas ajusté pour tenir compte de l'inflation.

stabilité d'emploi, le portrait est bien différent. Les données du tableau 1 montrent en effet qu'en 2011, près d'un cinquième des employés de la construction a un statut temporaire, ce qui est bien au-delà des proportions observées dans l'ensemble des industries au Québec (15,2 %). Par rapport à 1997, moins de travailleurs occupent un emploi temporaire dans la construction (–3,8 points), alors que des hausses sont enregistrées dans l'ensemble de l'économie (+ 2,1 points). Parmi les employés temporaires de la construction en 2011, plus de la moitié sont des travailleurs saisonniers, tandis que le reste est composé d'employés à terme, d'employés à contrat, d'occasionnels et d'autres types d'employés temporaires.

Références

AUBÉ, Réjean, et Quynh-Van TRAN (2011). *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 29 p.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). *L'industrie en chiffres*, [En ligne]. [http://www.ccq.org/B_IndustrieConstruction/B02_IndustrieChiffres.aspx?sc_lang=fr-CA&profil=GrandPublic] (Consulté le 16 novembre 2011).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Principaux indicateurs économiques – Québec, niveaux annuels*, [En ligne]. [www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/default.htm] (Consulté le 22 novembre 2011).

STATISTIQUE CANADA. *Tableau 029-0005*, CANSIM, nº 61-205-XIB au catalogue. Dernières modifications apportées le 25 février 2011.

À PARAÎTRE

Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 8

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a pour objectif de présenter un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions de travail.

L'analyse couvre la période de 2001 à 2011 et porte sur les principaux indicateurs du marché du travail (emploi, chômage, taux d'activité et d'emploi, population active et population en âge de travailler) ainsi que sur certains indicateurs des conditions de travail (rémunération et durée du travail). Selon les éléments analysés, diverses ventilations sont effectuées, en lien avec les caractéristiques de l'employé, de l'emploi, du milieu de travail et géographiques.

Cette publication qui présente de l'information détaillée, pertinente et à jour est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec dans le domaine des statistiques du travail. Elle vise à répondre aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail en leur offrant des analyses et un suivi systématique de l'information dans ce domaine. Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Claudette D'Anjou, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2012
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec